

HUMAN CAPACITY OF SOCIAL SPHERE: MODERN STATE AND PROSPECTS OF DEVELOPMENT

I. Mosiychuk

State institution "The Institute of Economy of Nature and Stable Development of the National Academy of Sciences of Ukraine"

Key words:

ABSTRACT

Skilled potential
Social sphere
Material well-being
Estimation and develop-
ment of human capacity
Shots

Article history:

Received 22.01.2013

Received in revised form

Accepted 14.03.2013

Corresponding author:

I. Mosiychuk

E-mail:

mosiychuk_i@ukr.net

The essence of such notion as human capacity of social sphere has been investigated, the modern state and problems of human capacity of educational, medical and cultural spheres are analysed. The stugging level of all constituents of social sphere is determined. The description and information indexes of personnel of health protection system are given. The human capacity of higher educational institutions, vocational and technical institutions and establishments of health protection is determined. The method of educational and scientific interprocess communication for the improvement of quality of skilled potential of social sphere is specified.

КАДРОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ: СУЧАСНИЙ СТАН ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ

I.B. Мосійчук

ДУ «Інститут економіки природокористування та сталого розвитку НАН України»

У статті визначено сутність кадрового потенціалу соціальної сфери, проаналізовано сучасний стан та проблеми кадрового потенціалу освітньої, медичної та культурної сфер, також визначено рівень забезпеченості кадрами усіх складових соціальної сфери, надані характеристика та дані показників персоналу системи охорони здоров'я, визначений кадровий потенціал ВНЗ, ПТНЗ, закладів охорони здоров'я, зазначений метод взаємодії навчального і наукового процесів для покращення якості кадрового потенціалу соціальної сфери

Ключові слова: кадровий потенціал, соціальна сфера, забезпеченість кадрами, оцінка та розвиток кадрового потенціалу.

Основні пріоритети державної політики України спрямовані на досягнення як належного рівня життя громадян, характерного для найрозвинутіших країн світу, так і на вдосконалення специфічних соціальних, економічних стандартів розвитку суспільства. Саме сучасний стан кадрового потенціалу соціальної сфери має неабияке значення та впливає на конкурентні переваги економіки нашої країни.

В сучасній економічній літературі все частіше зустрічаються дослідження багатьох вітчизняних і зарубіжних вчених, які займалися питаннями кадрового потенціалу соціальної сфери: В.І. Куценко, Д.П. Богиня, В.П. Галушко, М.І. Долішній, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, Й.С. Завадський, Г.В. Осовська, А.В. Попов, П.Т. Саблук, І.Ф. Сте-

паненко, В.К. Тарасов, Ф.У. Тейлор, В.В. Травін, А.В. Шегда, С.В. Шекшня, В.В. Юрчишин та інші.

Зважаючи на актуальність викладених питань, метою статті є аналіз та оцінка сучасного стану кадрового потенціалу соціальної сфери, а також визначення проблем комплексної оцінки кадрового потенціалу.

Під кадровим потенціалом соціальної сфери розуміють сукупність можливостей кадрів усіх рівнів забезпечувати функціонування галузей соціальної сфери, реалізації поточних і стратегічних цілей.

Кадровий потенціал соціальної сфери оцінюється в першу чергу освітнім рівнем керівників і спеціалістів, особливо середньої ланки. На жаль, підготовка кадрів нині не відповідає сучасним вимогам і потребує перебудови.

Через різні причини за останні роки різко скоротились основні категорії працівників у соціальній сфері. Це призводить до скорочення сервісних і соціально-культурних послуг. Поряд із абсолютним скороченням чисельності працюючих відбувається погіршення професійно-кваліфікаційного рівня складу.

Докорінне поліпшення якості кадрового потенціалу соціальної сфери можливе лише на базі тісної взаємодії навчального і наукового процесів із соціальною сферою, що дозволяє ефективно використовувати інтелектуальні, матеріальні та інформаційні ресурси в процесі підготовки оптимального контингенту спеціалістів, розробки та реалізації ефективних програм різних рівнів для спеціалістів, що підвищують свою кваліфікацію.

Ситуація кадрового забезпечення соціальної сфери висококваліфікованими кадрами вимагає пошуку ефективних шляхів його оптимізації. Це, в свою чергу, потребує формування надійної інформаційної бази щодо кадрових ресурсів, широкого обміну досвідом і результатами наукових досліджень з питань підготовки та використання кадрових ресурсів; удосконалення системи управління, обґрунтування та реалізації пріоритетних завдань кадрового забезпечення [3].

В умовах трансформації суспільства, для системи освіти притаманні глибокі кількісні та якісні зрушення в структурі кадрового потенціалу, значною мірою зумовлені зростаючою потребою в освітніх послугах дошкільної та вищої освіти, і навпаки, зниження кількісного складу викладачів загальноосвітніх закладів через скорочення контингенту та мережі закладів.

Недостатньою забезпеченістю кваліфікованими педагогічними кадрами характеризується і мережа ПТНЗ, що становить 85 % від потреби. На сьогодні навчальний процес забезпечують 10,8 тис. (21,9 %) педагогічних працівників передпенсійного та пенсійного віку, а 39 % педагогічних працівників не мають повної вищої освіти [3, с. 49].

Значних змін зазнав саме якісний склад працівників ВНЗ. Чисельність педагогічних та науково педагогічних кадрів із науковим ступенем кандидата наук зросла відповідно на 19,4 % та 19,7 %, а із вченим званням доцента відповідно на 31,7 % та 11,6 %. Проте знизився рівень забезпеченості ВНЗ І-ІІ р. а. педагогічними працівниками із науковим ступенем доктора наук та вченим званням професора, чисельність яких протягом 2004-2010 рр. скоротилась на 15,3 % та 6,3 % відповідно (табл. 1).

Що стосується кадрових проблем закладів культури, то вони не в останню чергу спричинені недосконалістю законодавчої бази. Так, згідно зі Законом України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування», трудовий стаж працівникам, які зайняті на неповну ставку, не зараховується, чим порушується їхнє право на пенсію з досягненням пенсійного віку [2].

Мінкультури бере також участь в опрацюванні законопроектів, які підготували народні депутати України, щодо внесення змін до ст. 29 «Основ законодавства України про культуру» в частині поширення на пенсіонерів — колишніх працівників культури — права на отримання пільг з оплати житлово-комунальних послуг. Падіння соціального престижу професії працівника культури спричиняють низька заробітна плата, робота на неповну ставку, незадовільна матеріально-технічна база бібліотек, клубів тощо (табл. 2).

Кадровий потенціал та склад працівників закладів культури зазнає негативних змін і внаслідок притоку до Палаців культури і клубів фахівців з інших галузей, які не мають профільної освіти для роботи в закладах культури. Досить поширеним явищем на селі є

призначення на посади завідувачів цими закладами осіб без жодної фахової освіти, які лише опісля призначення на посаду розпочинають навчання у навчальних закладах культосвітнього напрямку.

*Таблиця 1. Викладацький склад ВНЗ I-IV р. а., осіб**

	Педагогічні працівники		2004 – 2010 рр. +/-	2010 до 2004, %	Науково-педагогічні працівники		2004–2010 рр. +/-	2010 до 2004, %
	2004	2010			2004	2010		
Всього, в т.ч.:	58260	58133	-127	99,8	129122	143163	14041	110,9
1. З науковим ступенем:								
– кандидата	1457	1739	282	119,4	54766	65558	10792	119,7
– доктора	131	111	-20	84,7	11298	13168	1870	116,6
2. З вченим званням:								
– доцента	502	661	159	131,7	40622	45322	4700	111,6
– професора	111	104	-7	93,7	10921	12506	1585	114,5

*Джерело: [4]

*Таблиця 2. Кількість закладів культури і мистецтв України**

Роки	Кількість масових та універсальних бібліотек (на кінець року), тис.	Бібліотечний фонд, млн. примірників	Кількість демонстраторів фільмів (на кінець року), тис.	Кількість відвідувань кіносеансів за рік, млн.	Кількість клубних закладів (на кінець року), тис.	Кількість в них місць, тис.
1990	25,6	419,0	27,2	552,0	25,1	6502
1995	23,8	369,9	16,1	35,6	23,0	5921
2000	20,7	343,0	6,9	6,0	20,4	5381
2005	19,8	329,5	3,3	10,4	19,1	4960
2008	20,6	352,3	2,4	10,5	18,8	4822
2009	20,1	338,2	2,2	10,6	18,7	4785
2010	19,5	325,5	2,2	9,1	18,6	4740

*Джерело: [1, с. 9]

За статистичними даними, у 2010 році надання медичної допомоги у лікувально-профілактичних установах системи Міністерства охорони здоров'я України забезпечувало близько 197 тис. лікарів та 430 тис. молодших спеціалістів з медичною освітою. Забезпеченість лікарями по Україні становила 43,2 на 10 тис. населення, поряд з цим, забезпеченість лікарями, які безпосередньо надають медичну допомогу населенню — 26,9 на 10 тис. населення (табл.3).

Дефіцит кадрів існує, перш за все, у первинній ланці, особливо в сільській місцевості. Залишаються проблемними питання укомплектованості лікарських посад у фтизіатричній, патолого-анатомічній, рентгенологічній, лабораторній, педіатричній і санітарно-епідеміологічній службах. Отже, сьогодні українська охорона здоров'я стоїть на порозі кадрової кризи.

Для виправлення непростой ситуації в медичній галузі в серпні 2010 р. на публічне обговорення винесено проект Концепції Державної програми реформування системи охорони здоров'я, яким передбачається створення умов для забезпечення рівного безкоштовного доступу населення до якісних медичних послуг. За прогнозами урядовців, реалізація заходів Концепції позитивно впливатиме особливо на незахищені верстви населення, які страждають через відсутність можливості одержання необхідної медичної

допомоги, а також усунення існуючих диспропорцій з доступу до медичних послуг на рівні міських і сільських територій.

*Таблиця 3. Характеристика кадрового потенціалу системи охорони здоров'я**

Показник	1995	2000	2005	2008	2009	2010
Всього лікарів (тис.)	206,2	200,1	194,7	196,2	196,0	197,1
Забезпеченість на 10 тис. населення	40,4	40,8	41,6	42,7	42,7	43,2
Укомплектованість штатних лікарських посад фізичними особами	70,5	83,8	80,8	80,3	80,4	80,8
% осіб пенсійного віку	17,5	18,2	21,0	22,9	23,2	24,5
Кількість середнього медичного персоналу (тис.)	540,0	486,0	438,8	430,0	430,0	428,7
Забезпеченість на 10 тис. населення	105,7	99,1	93,9	93,6	93,6	94,0
Укомплектованість штатних посад середнього медперсоналу фізичними особами	86,3	101,0	97,6	95,2	95,2	95,2
% осіб пенсійного віку	12,1	10,4	13,5	14,8	15,2	15,8

*Джерело: [5]

Висновки

Для покращення сучасного стану кадрового потенціалу усіх галузей соціальної сфери, необхідний комплексний підхід, який має включати підготовку кадрів, їх розвиток, перепідготовку, управління ними, залучення їх до вироблення стратегій розвитку підприємства, використання і розвиток соціальної інфраструктури, взаємодію з регіональними і місцевими органами влади, громадськими організаціями. Це потребує вироблення певних підходів до створення такої системи, яка б дозволила розв'язання наступних завдань:

- створення системи державного замовлення на навчання і випуск молодих спеціалістів для соціальної сфери;
- створення системи цільової контрактної підготовки та закріплення спеціалістів із вищою освітою для соціальної сфери;
- розробка нормативно-методичної бази системи цільової контрактної підготовки спеціалістів для галузей соціального призначення;
- розробка та впровадження системи заходів щодо закріплення випускників на підприємствах соціального призначення із встановленням відповідного рівня оплати праці.

Література

1. *Заклади культури, мистецтва, фізкультури та спорту України у 2010 році*. Статистичний бюлетень. — К.: Держкомстат, С. 9.
2. *Каленюк І.* Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Каленюк // *Україна : аспекти праці*. — 2001. — №8. — С. 14-17.
3. *Куценко В.І.* Соціальна сфера: реальність і контури майбутнього (питання теорії і практики): [Монографія] / В.І. Куценко. — Ніжин: ТОВ «Видавництво «Аспект-Поліграф», 2008. — 818 с.
4. *Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2010/2011 навчального року*: [стат. бюл.]. — К.: Державний комітет статистики України, 2011. — 212 с.
5. *Статистичний щорічник України за 2010 рік*: [стат. зб.]. — К.: Державний комітет статистики України, 2011. — 566 с.
6. *Цілі розвитку Тисячоліття. Україна — 2010: національна доповідь* [Електронний ресурс] / Міністерство економіки України. — К.: 2010. — 108 с.— Режим доступу: http://www.undp.org.ua/files/ua_52412MDGS_UKRAINE2010.

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ: СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

И.В. Мосийчук

ГУ «Институт экономики природопользования и устойчивого развития НАН Украины»

В статье определена сущность кадрового потенциала социальной сферы, проанализировано современное состояние и проблемы кадрового потенциала образовательной, медицинской и культурной сфер, также определен уровень обеспеченности кадрами всех составляющих социальной сферы, предоставлены характеристика показателей персонала системы здравоохранения, определен кадровый потенциал вузов, ПТУ, учреждений здравоохранения, предложен метод взаимодействия учебного и научного процессов для улучшения качества кадрового потенциала социальной сферы.

Ключевые слова: *кадровый потенциал, социальная сфера, обеспеченность кадрами, оценка и развитие кадрового потенциала.*